

# Kolektívna zmluva na rok 2021

uzatvorená dňa 30.12.2020 s účinnosťou od 01.01.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava, zastúpenou Mgr. Oľgou Šimekovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva (ďalej Odborová organizácia).

a

Základnou školou s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava, IČO 36080543, zastúpenou Mgr. Zuzanou Holkovičovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

### Článok 1

#### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 8 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 17.06.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Oľgu Šimekovú, predsedníčku odborovej organizácie. Kópia plnomocenstva zo 17.06.2020 tvorí prílohu č. 6 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.12.2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

### Článok 2

#### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### Článok 3

#### *Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy*

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. januára 2021 a skončí 31. decembra 2021.

#### **Článok 4** **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

#### **Článok 6** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

## **Druhá časť** **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

## **Článok 7** **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude realizované v zmysle:

- Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých predpisov (OVZ)
- Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnom záujme
- Vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 01/2020 Z. z. o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 361/2019 Z. z. o vzdelávaní v profesijnom rozvoji
- Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti
- Zákon 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ZP).

### **(1) Príplatok za riadenie**

Riaditeľka školy určí príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ a v prílohe - Vnútorý platový predpis.

Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke školy určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 OVZ zriaďovateľ.

### **(2) Príplatok za zastupovanie**

a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

b) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

### **(3) Príplatok za zmennosť**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť. Príplatok za zmennosť bude priznaný vo výške 18,00 EUR.

### **(4) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13b OVZ). Špecializovanou činnosťou je:

a) činnosť triedneho učiteľa

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

b) činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### **(5) Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 16 OVZ) najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

#### **(6) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ) najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

#### **(7) Príplatok za sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa prvej vety nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa prvej vety. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň. Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z tých zmien.

#### **(8) Plat za prácu nadčas**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa odst. 5 až 7 tohto článku (§ 19 OVZ).

#### **(9) Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

a) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

b) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

c) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna, za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat (§ 19a OVZ).

### **(10) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja

b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania a k vykonávaniu práce, takého vykonávanie práce je prácou nadčas (§ 21 OVZ).

### **(11) Osobný príplatok**

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základne písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

b) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

c) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu KZ.

d) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho rok alebo k 1. 9. príslušného roka.

e) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

### **(12) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca**

a) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj § 14e OVZ):

- 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa § 64 ods. 2 písm. a) prvý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

- 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa § 64 ods. 2 písm. a) druhý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

- 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa § 64 ods. 2 písm. a) tretí bod zákona č. 138/2019 Z. z.

- 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa § 64 ods. 2 písm. a) štvrtý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

b) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku a) zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa písmena a) štvrtý odstavec. odseku platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.

c) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

d) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

e) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi: - ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti § 10 až 12 zákona č. 138/2019 Z. z.

- začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi § 31 zákona č. 138/2019 Z. z.

f) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa písm. a) a zohľadňuje dobu podľa písm. b) uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

g) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

### **(13) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

a) Zamestnávateľ poskytne začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

b) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

c) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 14c OVZ).

### **(14) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

a) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Výška poskytovania príplatku je určená vo vnútornom platovom predpise (§ 14d OVZ).

b) Výška poskytovania príplatku podľa odseku 1 je upravená vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu:

- hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede, najmenej 4 hodiny týždenne,
- žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

c) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **(15) Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku v sume ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ):

- pri trvaní pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea 6 mesiacov až 2 roky čiastku 100,00 €

- pri trvaní pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea nad 2 roky až 5 rokov čiastku 300,00 €
- pri trvaní pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea nad 5 rokov odmenu vo výške jeho funkčného platu.

Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa výška odmeny pri životnom jubileu päťdesiat rokov prepočítava na úväzok a zaokrúhli sa na celé eurá nahor. To platí pri trvaní pracovného pomeru 6 mesiacov až 2 roky a nad 2 roky až 5 rokov.

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí šesťdesiat rokov veku v sume ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ):

- pri trvaní pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea 6 mesiacov až 2 roky čiastku 100,00 €
- pri trvaní pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea nad 2 roky až 5 rokov čiastku 300,00 €
- pri trvaní pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea nad 5 rokov odmenu vo výške jeho funkčného platu.

Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa výška odmeny pri životnom jubileu šesťdesiat rokov prepočítava na úväzok a zaokrúhli sa na celé eurá nahor. To platí pri trvaní pracovného pomeru 6 mesiacov až 2 roky a nad 2 roky až 5 rokov.

#### **(16) Odmena podľa § 20 ods. 1 písm. g (OVZ)**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g zákona o odmeňovaní v sume 100,00 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

#### **(17) Príplatky zamestnancov na dohody mimo pracovného pomeru**

Na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú príplatky podľa § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods.1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124.

### **Článok 8**

#### ***Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, pri nedostatku finančných prostriedkov posledný deň nasledujúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.8 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje po písomnej dohode so zamestnancom, zasielať mesačné mzdové lístky na ním určenú emailovú adresu. Zamestnanec z dôvodu dodržania predpisov týkajúcich sa ochrany osobných údajov určí v písomnej dohode emailovú adresu a heslo na zasielanie mzdových lístkov. (§ 130 ods. ods. 5 ZP).

### **Článok 9**

## *Odstupné (§ 76 ZP)*

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce odstupné vo výške:
  - a) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
  
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce odstupné vo výške:
  - a) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) 6 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
  
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm c) Zákonníka práce z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:
  - a) 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
  
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm c) Zákonníka práce z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:
  - a) 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
  
5. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť (§ 76 ods. 3 Zákonníka práce).
  
6. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne



inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

7. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

8. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

### **Článok 10** **Odchodné (§ 76a ZP)**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- b) starobný dôchodok,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nevyplatí odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce (okamžité skončenie pracovného pomeru).

### **Článok 11** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že:

a) výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení,

b) určená výška platenia príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorú zamestnávateľ uzatvoril v zamestnávateľských zmluvách s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má zatvorenú účastnícku zmluvu jej zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

(4) Doplnkové dôchodkové spoločnosti, s ktorými má zamestnávateľ uzatvorené zamestnávateľskú zmluvu:

- s DDP AXA Bratislava
- s DDS TATRA Banky
- s DDS Stabilita
- s NN Tatry Sympatia

### **Článok 12** **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

### **Článok 13**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska podľa postupov určených v pracovnom poriadku zamestnávateľa.

3) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písmene c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Žiadosť o pracovné voľno zamestnanec predkladá zamestnávateľovi v písomnej forme bez udania dôvodu.

### **Článok 14**

#### **Dovolenka na zotavenie**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa, predlžuje sa výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň t. j.:

- základná výmera dovolenky 5 týždňov (nepedagogický zamestnanci),
- dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
- dovolenka vo výmere 9 týždňov patrí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom (§ 103 ods. 3 ZP).

## **Tretia časť**

### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 15**

#### **Obdobie sociálneho zmiernu a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmiernu s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmiernu postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 16**

#### **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332,00 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

### **Článok 17**

#### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

### **Článok 18**

#### ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

### **Článok 19**

#### ***Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti***

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVS)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- zavedenie konta pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

**b) informovať odborovú organizáciu najmä :**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, určitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP)
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP)
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej náhrady s výnimkou škody (§ 191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP )
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
  - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z.)
- d)** umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

## **Článok 20**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1)** Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.
- (2)** Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3)** Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4)** Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

## **Článok 21**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1)** Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri

práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

**(2)** Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a)** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
- b)** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP)
- c)** zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiadá (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP)
- d)** zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§30 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 355/2007 Z.z.).
- e)** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať i h znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
- f)** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
- g)** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP)
- h)** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP)
- i)** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP)
- j)** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP)
- k)** zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP)
- l)** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- m)** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- n)** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- o)** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- p)** uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona 355/2007 Z. z.)

## **Článok 22**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

**(1)** Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

**(2)** Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- a)** kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
- b)** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sami vyšetřovať

- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržujúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

### **Článok 23** **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§ 30e ods. 18 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.).
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)
- e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

### **Článok 24** **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro- zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- (4) Zamestnávateľ poskytne v zmysle § 152a ZP a Smernice č. 01/2019 finančný príspevok na rekreáciu maximálne vo výške 275,00 € za základe preukázaných výdavkov.
- (5) Zamestnávateľ nebude poskytovať v zmysle § 152b príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

### **Článok 25** **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ pri bežnom stravovaní na pracovisku prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie na pracovisku aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,65 EURA na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v období, keď bude školské stravovacie zariadenie mimo prevádzky finančný príspevok zamestnávateľa vo výške 1,50 eur na jeden odpracovaný deň. Čiastka predstavuje 55 % ceny jedla. Zároveň bude zamestnancom poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,65 eur na jeden odpracovaný deň. Odpracovaným dňom pre tento účel sa považuje výkon pracovnej činnosti dlhší ako štyri hodiny.

(6) Zamestnanci, s ktorými bola dohodnutá práca z domu:

- pri bežnej prevádzke školskej jedálne je zabezpečené stravovanie v školskej jedálni podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, ktorý si môže zamestnanci prevziať zabalený alebo sa priamo odstravovať v školskej jedálni.

- v prípade, že je školské stravovacie zariadenie mimo prevádzky zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok zamestnávateľa vo výške 1,50 eur na jeden odpracovaný deň. Čiastka predstavuje 55 % ceny jedla. Zároveň bude zamestnancom poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,65 eur na jeden odpracovaný deň. Odpracovaným dňom pre tento účel sa považuje výkon pracovnej činnosti dlhší ako štyri hodiny.

- pri bežnej prevádzke školskej jedálne v prípade mimoriadnej situácie počas ktorej je nariadený zákaz vychádzania, zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok zamestnávateľa vo výške 1,50 eur na jeden odpracovaný deň. Čiastka predstavuje 55 % ceny jedla. Zároveň bude zamestnancom poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,65 eur na jeden odpracovaný deň. Odpracovaným dňom pre tento účel sa považuje výkon pracovnej činnosti dlhší ako štyri hodiny.

(7) Nakoľko časť školskej jedálne umiestnená v materskej škole nemá vytvorené podmienky na poskytovanie stravovania i zamestnancom školy, pre ktorých to nie je stále pracovisko, nebude jej prevádzka považovaná za vytvorené podmienky na stravovanie ostatných zamestnancov.

## **Článok 26** **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

## **Článok 27** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ bude podporovať profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v súlade s

- a) potrebami školy, školského zariadenia
- b) odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti
- c) individuálnymi potrebami pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ bude podporovať profesijný rozvoj podľa odseku 1):

a) priznaním príplatku za profesijný rozvoj po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti za úspešné absolvovanie:

- rozširujúceho štúdia (okrem rozširujúceho štúdia špeciálnej pedagogicky)
- štátnej jazykovej skúšky,



- špecializačného vzdelávania na výkon špecializovaných činností v kariérových pozíciách podľa § 36 ods. 1 písm. d), f), k) zákona 138/2019 Z. z. a v súlade so štruktúrou kariérových pozícií školy, školského zariadenia.

- inovačného vzdelávania v rozsahu najmenej 50 hodín,

b) poskytnutím pracovného voľna na profesijný rozvoj podľa § 82 zákona 138/2019 Z. z.

- päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona 138/2019 Z. z.

- ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

- ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na poldňa pracovného voľna podľa odseku b).

Pracovné voľno podľa odseku b) čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom..

c) poskytnutím adaptačného vzdelávania,

d) organizovaním aktualizáčného vzdelávania v pracovnom čase pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

### **Článok 28**

#### ***Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelaom je vo výške 1% a

b) ďalším prídelaom vo výške 0,05 %

(2) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie v prílohe, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 29**

#### ***Záverečné ustanovenia***

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trnave dňa 30.12.2020

**Prílohy:**

- Príloha č. 1 - Sociálny fond na rok 2021
- Príloha č. 2 - Vnútorný platový predpis na rok 2021
- Príloha č. 3 - Kritéria na zvýšenie platu o osobný príplatok
- Príloha č. 4. - Kritéria odmeňovania vedúcich záujmových útvarov z osobitného štátneho príspevku na záujmové vzdelávanie prostredníctvom vzdelávacích poukazov
- Príloha č. 5 - Zoznam OOPP
- príloha č. 6 - Žiadosť o zaslanie MZDL na emailovú adresu zamestnanca
- Príloha č. 7 - Plnomocenstvo výboru odborovej organizácie

**Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, A. Kubinu 34, Trnava**

## **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2021**

### **Článok I.**

#### **Všeobecné ustanovenia**

1. Sociálny fond (ďalej len SF) je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príloha ku kolektívnej zmluve upravuje tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých organizácia zamestnávala ku dňu odchodu do dôchodku.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ PŠaV.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Prostriedky SF sa vedú na účte organizácie:  
Prima banka Slovensko - IBAN SK94 5600 0000 0011 1223 9002.  
Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,05 % zo základu pre výpočet povinného prídelu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.  
Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu so ZO OZ PŠaV. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný riaditeľ školy a predseda ZO OZ PŠaV.
7. V rámci schválenia rozpočtu a schválených zásad rozhoduje o konkrétnych prípadoch výbor ZO OZ PŠaV spolu s riaditeľkou školy.
8. Príkazy na úhradu výdavkov zo sociálneho fondu vrátane objednávok podpisuje riaditeľka školy a predseda ZO OZ PŠaV.

### **Článok II.**

#### **Tvorba sociálneho fondu**

Sociálny fond sa tvorí zo súhrnu miezd zúčtovaných za jednotlivé mesiace roka:

1. povinným prídelom vo výške 1,0 %
2. ďalším prídelom vo výške 0,05 %
3. zo zostatku SF z predchádzajúcich rokov a nahodilých príjmov

### **Článok III.**

## Rozpočet sociálneho fondu

### 1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021

a/ povinný prídel vo výške 1 %	8.977,00 €
b/ ďalším prídelom vo výške 0,05 %	449,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4 867,35 €
<b>SPOLU</b>	<b>14.293,35 €</b>

### 2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021

a/ stravovanie	5.377,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	600,00 €
c/ sociálna výpomoc - nenávratná	600,00 €
d/ dary	200,00 €
e/ regenerácia pracovnej sily, liečebná starostlivosť	5.416,35 €
f/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	600,00 €
g/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1.500,00 €
<b>SPOLU</b>	<b>14.293,35 €</b>

### Článok IV.

## Použitie a čerpanie sociálneho fondu

### 1. Stravovanie

Zamestnávateľ umožní čerpať z povinného prídelu:

a/ na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov v sume 0,65 Eura na jeden odobratý obed,

b/ na stravovanie v čase, keď je školská stravovňa mimo prevádzky na jeden odpracovaný deň príspevok v sume 0,65 Eura. Odpracovaným dňom pre tento účel sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Priznanie príspevku sa posudzuje podľa kolektívnej zmluvy.

### 2. Príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Príspevok zamestnancom na úhradu výdavkov na verejnú dopravu do zamestnania a späť bude poskytnutý vo výplatnom termíne za predchádzajúci mesiac za splnenia podmienok:

a/ príjem zamestnanca nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

b/ zamestnanec podá žiadosť a preukáže náklady vynaložené na dopravu do zamestnania. Príspevok na dopravu bude stanovený (po splnení podmienok) vo výške skutočne vynaložených nákladov na dopravu maximálne do výšky 0,05 % z čiastky určenej na tvorbu mesačného príspevku do sociálneho fondu (článok II bod 2.) v závislosti od čiastky určenej na tento účel rozpočtom (článok VI.). V prípade väčšieho počtu žiadateľov

3

o príspevok na dopravu, bude čiastka určená na príspevky na dopravu rozdelená rovnakou čiastkou pre všetkých žiadateľov (článok II bod 2 v nadväznosti na rozpočet - článok VI.)

### 3. Sociálne výpomoci – nenávratné

a/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc najbližším pozostalým pri úmrtí zamestnanca

- do výšky 100,00 EUR,
- b/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) do výšky 100,00 EUR,
  - c/ na nákup liekov, zvláštnu starostlivosť pri ťažkých chorobách zamestnanca, ťažkých úrazoch zamestnanca s následným dlhodobým liečením do sumy 100,00 EUR
  - d/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc na preklenutie krátkodobej ťažkej finančnej situácie v rodine do sumy 100,00 EUR,
  - e/ v mimoriadne závažných prípadoch (havarijné situácie, živelné pohromy a pod. do výšky 250,00 EUR,
  - f/ v mimoriadne závažných prípadoch (na zdravotný materiál, na špeciálne zdravotné úkony – ako sú napr. operácia očí, špeciálne okuliare ...) a v iných závažných prípadoch sa individuálne môže zväziť každý prípad až do výšky 200,00 EUR.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
  - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
  - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
  - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
  - potvrdenie o výkone zdravotného úkonu alebo
  - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec
  - overenie dôvodu žiadateľa o sociálnu výpomoc.
  - doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou
- Suma poskytnutej nenávratnej sociálnej výpomoci závisí od rozhodnutia (podľa článku č. I. bod 7) a dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

#### 4. **Dary**

Zo sociálneho fondu možno poskytnúť zamestnancom dary po preukázaní nároku:

a/ za udelenie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi:

- zlatá plaketa vo výške 75,00 EUR,
- strieborná plaketa vo výške 50,00 EUR,
- bronzová plaketa vo výške 25,00 EUR,

b/ za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 50,00 EUR,

c/ za zakúpenie venca, kytice pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 30,00 EUR.

Pri bode a/, b/ je prílohou kópia plakety

#### 5. **Regenerácia pracovnej sily, liečebná starostlivosť**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily resp. liečebnú starostlivosť finančný príspevok. Výška príspevku, podmienky priznania a termín vyplatenia bude dohodnutý vo forme dodatku k sociálnemu fondu.

Výška príspevku závisí od dostatku finančných prostriedkov.

#### 5. **Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Príspevky na exkurzno-vzdelávacie zájazdy (EVZ) organizované zamestnávateľom, odborovou organizáciou a Radou ZO OZ PŠaV, OZ PŠaV

a/ na domáci EVZ sa poskytne príspevok pre zamestnanca do výšky 50,00 EUR,

b/ na zahraničný EVZ sa poskytne príspevok pre zamestnanca do výšky 50,00 EUR.

Suma poskytnutého príspevku na EVZ závisí od dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

6. **Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**  
a/ Akcie kultúrneho, spoločenského a vzdelávacieho charakteru uskutočnené v priebehu roka. Príspevok sa poskytne na organizáciu a materiálne zabezpečenie slávnostného posedenia pri príležitosti Dňa učiteľov. Ostatné akcie budú riešené dodatkom.  
b/ Kolektívne vyjednávanie a pracovné stretnutia zamestnávateľa s odborovým orgánom v priebehu roka do výšky 50,00 EUR.

### **Článok V. Zdaňovanie**

V zmysle § 5 ods. 1 pís. f zákona č. 595/2003 o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a noviel sa príjmy z prostriedkov sociálneho fondu zahŕňajú do základu dane a zdaňujú 19 % sadzbou dane (§ 35 zákona č. 595/2003 Z.z.), okrem príjmov oslobodených od dane v zmysle § 5 ods. 7.

### **Článok VI. Záverečné ustanovenia**

1. Pri nedočerpaní niektorej položky predpokladaných výdavkov môžu byť finančné prostriedky dočerpané na regeneráciu pracovnej sily a liečebnú starostlivosť, stravovanie alebo bude dočerpanie určené dodatkom k sociálnemu fondu.
2. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka. Zostatok z roku 2020 bude použitý na stravovanie zamestnancov alebo regeneráciu pracovnej sily.
3. Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a príspevku na dopravu nie je právny nárok. O ich výške sa rozhoduje podľa článku č. I. bod 7 v závislosti od dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch.

Trnava 30.12.2020

Mgr. Zuzana Holkovičová  
riaditeľka školy

Mgr. Oľga Šimeková  
predseda ZO OZ PŠaV

**Príloha č. 2 ku Kolektívnej zmluve na rok 2021**

**Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, A. Kubinu 34, Trnava**

## **Vnútorň platový predpis na roky 2021**

Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava, v zmysle Zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení, vydáva Vnútorný platový predpis na rok 2021, ktorý upravuje poskytovanie platu zamestnancom Základnej školy s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava.

### **Tento vnútorný platový predpis platí od 01.01.2021.**

Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa je realizované v zmysle:

- Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnení
- Zákona NR SR č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- Zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- Vyhlášky MŠ SR č. 01/2020 Z.z. o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti
- Nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- Zákona č. 361/2019 – Vyhláška MŠVVaŠ SR o vzdelávaní v profesijnom rozvoji
- Zákona č. 462/2003 – Zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 311/2001 - Zákonník práce v znení neskorších predpisov

## **1. Predpoklady na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti**

Predpoklady na výkon pedagogickej činnosti a odbornej činnosti sú:

a/ kvalifikačné predpoklady (upravuje ich § 10, 11, 12, 13, 14 zákona č. 138/2019 Z. z.)

2

b/ bezúhonnosť - preukazuje sa odpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace (§ 3 ods. 6 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení zákona č. 177/2018 Z.z.)

c/ zdravotná spôsobilosť (§ 16 zákona č. 138/2019 Z. z.)

- sa preukazuje pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu lekársym potvrdením, ktoré vydá lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo.

- pri dôvodnom podozrení zamestnávateľa, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti pedagogického

zamestnanca alebo odborného zamestnanca, vyzve ho, aby v lehote do 90 dní preukázal svoju zdravotnú spôsobilosť. Pri nepreukázaní zdravotnej spôsobilosti zamestnávateľ postupuje rovnako ako pri strate zdravotnej spôsobilosti.

d/ ovládanie štátneho jazyka (§ 16 zákona č. 138/2019 Z. z.) - ak vzdelanie požadované zákonom č. 138/2019 Z. z. bolo získané v inom jazyku ako v štátnom, preukazuje sa

dokladom o vykonaní skúšky zo štátneho jazyka. Preukazovať ovládanie štátneho jazyka nemusí ak zo štátneho jazyka alebo v štátnom jazyku vykonal maturitnú skúšku, štátnu skúšku alebo štátnu jazykovú skúšku.

e/ poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej registrovanej cirkvi alebo príslušnej náboženskej spoločnosti na vyučovanie predmetu náboženstvo alebo náboženská výchova.

Uvedené predpoklady musí pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu pracovnej činnosti.

Ak pedagogický zamestnanec absolvoval doplňujúce pedagogické štúdium pre inú kategóriu pedagogického zamestnanca, ako je tá, v ktorej vykonáva pedagogickú činnosť, absolvuje požadované doplňujúce pedagogické štúdium len v didaktike vyučovacích predmetov, pedagogike voľného času alebo mimoškolskej pedagogike pre príslušnú kategóriu pedagogického zamestnanca v ktorej vykonáva pedagogickú činnosť. Také štúdium sa ukončuje záverečnou skúškou v príslušnej didaktike alebo mimoškolskej pedagogike pred skúšobnou komisiou. Túto povinnosť nemá učiteľ profesijných predmetov, ktorého týždenný rozsah priamej vyučovacej činnosti v týchto predmetoch je najviac desať vyučovacích hodín týždenne.

Pedagogický zamestnanec ukončí doplňujúce pedagogické štúdium podľa predchádzajúceho odseku najneskôr do dvoch rokov odo dňa zmeny kategórie pedagogického zamestnanca.

Ak pedagogický zamestnanec absolvoval doplňujúce pedagogické štúdium pre niektorú z kategórií pedagogického zamestnanca podľa § 12, doplňujúce pedagogické štúdium platí pre všetky stupne vzdelania k tej kategórii pedagogického zamestnanca, ku ktorej doplňujúce pedagogické štúdium absolvoval.

## **2. Zaradovanie pedagogických a odborných zamestnancov**

### **A/ Zaradovanie pedagogických a odborných zamestnancov do kategórií a podkategórií**

Podľa § 20 a § 21 zákona č. 138/2019 Z.z. sa pedagogickí a odborní zamestnanci na našej ZŠ členia do kategórií:

3

#### **a/ pedagogickí zamestnanci**

Pedagogický zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva pracovnú činnosť podľa § 6 ods. 1 zákona 138/2019 Z. z. Pedagogickým zamestnancom je aj vedúci pedagogický zamestnanec. Pracovnou činnosťou pedagogického zamestnanca sa rozumejú:

- a) priama výchovno-vzdelávacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program, výchovný program alebo program vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- b) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktoré zamestnávateľ upraví v pracovnom poriadku,
- c) výkon špecializovaných činností alebo výkon riadiacich činností súbor pracovných činností vykonávaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ostatnými činnosťami s ňou súvisiacimi, ktoré zamestnávateľ a ustanoví v pracovnom poriadku.



Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>učiteľ ZŠ</b>	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>učiteľ MŠ vychovávateľ ŠKD</b>	ÚSO	nekvalifikovaný	4
	ÚSO	začínajúci	4
	ÚSO	samostatný	5
	ÚSO	s I. atestáciou	6
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	5
	VŠ I. stupňa	začínajúci	5
	VŠ I. stupňa	samostatný	6
	VŠ I. stupňa	s I. atestáciou	7
	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>pedagogický asistent</b>	ÚSO	nekvalifikovaný	4
	ÚSO	začínajúci	4
	ÚSO	samostatný	5
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	5
	VŠ I. stupňa	začínajúci	5
	VŠ I. stupňa	samostatný	6

**Učiteľ** pri uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu poskytuje výchovu a vzdelávanie deťom a žiakom a zodpovedá za kvalitu priebehu a výsledky výchovy a vzdelávania. Kategória učiteľ sa podľa vzdelávacieho programu člení na podkategórie:

- a) učiteľ materskej školy
- b/ učiteľ prvého stupňa základnej školy
- c/ učiteľ druhého stupňa základnej školy

4

**Vychovávateľ** poskytuje výchovu a vzdelávanie žiakom v školskom zariadení pri uskutočňovaní výchovného programu a zodpovedá za kvalitu priebehu a výsledky výchovy a vzdelávania v čase mimo vyučovania.

**Pedagogický asistent** na našej ZŠ sa podľa požiadaviek učiteľa podieľa na uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu základnej školy vytvára rovnosť príležitosti vo výchove a vzdelávaní, pomáha dieťaťu, žiakovi alebo skupine detí alebo žiakov pri prekonávaní architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér.

**Školský špeciálny pedagóg** poskytuje individuálne alebo v triede výchovu, vzdelávanie a špeciálno-pedagogické intervencie deťom a žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, poskytuje špeciálnopedagogické poradenstvo deťom, žiakom, zákonným zástupcom, pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom a konzultácie zákonným zástupcom detí alebo žiakov a pedagogickým zamestnancom škôl a školských, spolupracuje so školským zariadením výchovného poradenstva a prevencie.

## **b/ odborný zamestnanec**

Odborný zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva pracovnú činnosť podľa § 6 ods. 2 zákona 138/2019 Z.z. Odborným zamestnancom je aj vedúci odborný zamestnanec.

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>školský psychológ</b>	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

**Školský psychológ** vykonáva pracovné činnosti v rámci psychologickej diagnostiky, poskytuje individuálne, skupinové alebo hromadné psychologické poradenstvo, prevenciu a intervenciu deťom a žiakom so zameraním na výchovu a vzdelávanie, poskytuje psychologické poradenstvo zákonným zástupcom a pedagogickým zamestnancom, spolupracuje pri prekonávaní bariér vo výchove a vzdelávaní detí a žiakov. poskytuje súčinnosť psychológovi.

## **B/ Kariérový stupeň u pedagogických a odborných zamestnancov**

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec bez rozdielu dosiahnutého stupňa požadovaného vzdelania (ak zákon 138/2019 Z. z. neustanovuje inak) sa zaradí do týchto kariérových stupňov:

### **a/ začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec (§ 29 ods. 1 zákona 138/2019 Z. z.)**

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa začínajúci

pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec ak

- nastúpi do prvého pracovného pomeru, v ktorom bude vykonávať pracovnú činnosť alebo
- zmení zamestnávateľa pred ukončením adaptačného vzdelávania.

5

### **b/ samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec (§ 29 ods. 2 zákona 138/2019 Z. z.)**

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa samostatný

pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec ak

- úspešne ukončil adaptačné vzdelávanie,
- vykonal prvú atestáciu pre inú kategóriu pedagogického zamestnanca a alebo inú kategóriu odborného zamestnanca ako tú, v ktorej je zaradený,
- vykonal prvú atestáciu pre iný stupeň vyžadovaného vzdelania pre príslušnú kategóriu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, v ktorej je zaradený,
- vykonával najmenej päť rokov činnosť v inom štáte porovnateľnú s pracovnou činnosťou
- vykonával činnosť vysokoškolského učiteľa alebo výskumného pracovníka najmenej päť rokov v študijnom odbore, ktorý súvisí s výkonom pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo v podkategórii pedagogického zamestnanca, výkonom pracovnej činnosti v príslušnej kategórii odborného zamestnanca alebo obsahom aprobačných predmetov a ide o učiteľa

Pedagogický zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec aj podľa § 29 ods. 3 zákona 138/2019 Z.z. Odborný zamestnanec sa zaradí do

kariérového stupňa samostatný odborný zamestnanec aj podľa § 29 ods. 4 zákona 138/2019 Z.z.

### **c/ pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou**

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, ktorý bol najmenej päť rokov zaradení v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec, sa zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou, ak:

- ak vykonal prvú atestáciu pre príslušný stupeň vyžadovaného vzdelania a príslušnú kategóriu v ktorej je zaradený,
- vykonal druhú atestáciu pre inú kategóriu ako tú, v ktorej je zaradený, alebo
- získal vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v študijnom odbore, ktorý súvisí s výkonom pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo podkategórii pedagogického zamestnanca, výkonom pracovnej činnosti v príslušnej kategórii odborného zamestnanca alebo obsahom aprobačných predmetov, ak ide o učiteľa.

### **d/ pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou**

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa vyžadované pre príslušnú kategóriu alebo podkategóriu a ktorý bol najmenej päť rokov zaradení v kariérovom stupni pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou, sa zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou, ak:

- vykonal druhú atestáciu pre príslušnú kategóriu, do ktorej je zaradení, alebo
- získal vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v ďalšom študijnom odbore, ktorý súvisí s výkonom pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo v podkategórii pedagogického zamestnanca, výkonom pracovnej činnosti v príslušnej kategórii odborného zamestnanca alebo obsahom aprobačných predmetov, ak ide o učiteľa.

## **C/ Kariérová pozícia u pedagogických a odborných zamestnancov**

Kariérová pozícia je funkčné zaradenie pedagogického zamestnanca alebo funkčné zaradenie odborného zamestnanca, ktorý vykonáva špecializované činnosti alebo riadiace činnosti. Špecializované činnosti alebo riadiace činnosti vykonáva pedagogický zamestnanec alebo

6

odborný zamestnanec súčasne s výkonom pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo v podkategórii pedagogických zamestnancov alebo v príslušnej kategórii odborných zamestnancov.

### **Špecializované činnosti:**

- triedny učiteľ
- vedúci predmetovej komisie – jazyková, matematiky a informatiky, prírodovedná, spoločensko-vedná
- vedúci metodického združenia - 1.-4. ročníka
  - špeciálnych pedagógov
  - ŠKD
  - MŠ
- výchovný poradca
- uvádzajúci pedagogický zamestnanec, uvádzajúci odborný zamestnanec
- školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní pre primárnu prevenciu drogových závislostí a ďalších sociálno-patologických javov
- školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní prierezová téma: výchova k manželstvu a rodičovstvu
- školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní prierezová téma: environmentálna výchova

- školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní prierezová téma: dopravná výchova - výchova k bezpečnosti v cestnej premávke
- školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní prierezová téma: ochrana života a zdravia
- školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní pre informatizáciu a vzdelávanie prostredníctvom informačno-komunikačných technológií.

### **Vedúci pedagogický zamestnanec alebo vedúci odborný zamestnanec**

- riaditeľ
- zástupca riaditeľa - pre materskú školu
  - pre prvý stupeň základnej školy
  - pre druhý stupeň základnej školy

Podmienky:

Činnosť vedúceho pedagogického zamestnanca lebo vedúceho odborného zamestnanca môže vykonávať ten, kto spĺňa:

- kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo podkategórii pedagogického zamestnanca alebo v príslušnej kategórii odborného zamestnanca
- podmienky zaradenia do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou a odborný zamestnanec s prvou atestáciou.

## **D/ Pracovné triedy a zarad'ovanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov do pracovných tried**

Pri zarad'ovaní pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy sa postupuje podľa § 5a zákona 553/2003 Z. z.

Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva. Pracovná trieda vyjadruje stupeň náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v príslušnom druhu školy alebo školského zariadenia § 10 zákona 138/2019 Z. z.

7

Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v špeciálnej triede a spĺňa kvalifikačné predpoklady ustanovené osobitným predpisom.

Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva odborného zamestnanca, ktorý vykonáva odbornú činnosť podľa osobitného predpisu § 6 ods. 2 § 23 až 27 zákona 138/2019 Z. z.

Ak je pedagogický zamestnanec preradený do inej pracovnej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.

## **3. Etický kódex**

Etický kódex obsahuje základný rámec správania sa pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca. Etický kódex vydáva a zverejňuje ministerstvo školstva. Zamestnávateľ rozpracoval etický kódex v pracovnom poriadku.

## **4. Zarad'ovanie nepedagogických zamestnancov**

## Nepedagogickí zamestnanci

Funkcia	Vzdelanie	Platová trieda
upratovačka	nevyžaduje	1
zamestnanec v prevádzke ŠJ	nevyžaduje sa podmienka: odborná spôsobilosť	1
nevyučená kuchárka ŠJ	SOU podmienka: odborná spôsobilosť	2
vyučená kuchárka ŠJ (hlavná kuchárka)	SOU odbor kuchár	2
školníčka	nevyžaduje sa	1
školníčka/kurička	SOU	2
školník - údržbár	bez vzdelania SOU - USO (zaradený podľa vzdelania a odborných možností)	1 2
údržbár	bez vzdelania SOU - USO (zaradený podľa vzdelania a odborných možností)	1 2
radca - ekonóm	ÚSO (výnimka zo vzdelania), VŠ (ekonomické vzdelanie) ÚSO – prac. pomer od 01.04.2002 (ekonomické vzdelanie)	6 5
administratívny zamestnanec	ÚSO (ekonomické vzdelanie)	4
vedúca ŠJ	ÚSO (ekonomické vzdelanie, hotelová škola, iné) + odborná spôsobilosť (pri ekonomickom vzdelaní alebo inom vzdelaní)	5

## 5. Započítaná prax

Výpočet tejto doby upravuje § 6 zákona č. 553/2003 Z.z. Započítaná prax je

a/ odborná prax

b/ prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu minimálne 1/2, najviac 2/3.

Odborná prax na účely zákona č. 553/2003 Z.z. je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Do započítateľnej praxe sa ďalej započítava čas:

a/ skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby najviac v rozsahu ustanove-

nom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania

b/ civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,

c/ starostlivosť o dieťa

- zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac 3 roky,

- s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi.
- d/ hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
- e/ doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
- f/ vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu (zákon 350/1996 Zb., zákon SNR č. 369/1990 Zb.)
- g/ neplatené voľno, poskytnuté zamestnancom z iného dôvodu ako na rodičovskú dovolenku, sa do ½ roka započítava do praxe plne a nad ½ roka sa postupuje individuálne, podľa toho, či zamestnanec získaval prax potrebnú pre výkon momentálneho pracovného zaradenia.

## 6. Tarifný plat a platový postup

Pri určovaní tarifného platu zamestnanca sa postupuje

- a/ **nepedagogickému zamestnancovi** patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a najvyšší platový stupeň, do ktorého je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov). Platí pre neho **základná stupnica** platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- b/ **pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi** patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify a sumy zvýšenia platovej tarify. Rovnako sa postupuje i u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca. Platový postup u pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov nastane vždy k 01.01. kalendárneho roka podľa zákona podľa § 7 odst. 11 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení

9

neskorších predpisov. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 01. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,25 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 8 rokov započítanej praxe, za každý rok započítanej praxe od 9 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %. Zvýšenie sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

## 7. Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie upravuje § 8 zákona č. 553/2003 Z.z.:

- a/ u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
- b/ u vedúceho nepedagogického zamestnanca v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

Rozpätie percentuálneho podielu:

- riaditeľ školy	12 – 38 %
- štatutárny zástupca riaditeľa školy	10 – 30 %
- zástupca riaditeľa	8 – 24 %
- vedúca ŠJ	3 – 20 %
- ekonóm (PaM)	3 – 20 %

Príplatok za riadenie sa u zamestnávateľa priznáva vedúcim zamestnancom zamestnávateľa. Na priznanie príplatku za riadenie musí mať vedúci zamestnanec aspoň troch podriadených zamestnancov.

Pri nekvalitnej riadiacej práci má riaditeľ školy právo znížiť výšku príplatku za riadenie až na minimum.

Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## 8. Príplatok za zastupovanie

Príplatok za riadenie upravuje § 9 zákona č. 553/2003 Z.z..

Zamestnanec, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

10

## 9. Osobný príplatok

Osobný príplatok upravuje § 10 zákona č. 553/2003 Z.z.:

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu, ktorý je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

O priznaní osobného príplatku podľa bodu prvého odstavca, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Osobné príplatky podľa prvého odstavca sa priznávajú k 01. januáru a 01. septembru.

K zmene osobných príplatkov môže dôjsť podľa rozhodnutia zamestnávateľa :

- z dôvodu neplnenia si pracovných povinností
- z dôvodu mimoriadnych pracovných aktivít a výsledkov
- pri nedostatku finančných prostriedkov určených na mzdy a odvody, ktoré sú stanovené systémom normatívneho financovania škôl.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Pri dostatku finančných prostriedkov na mzdy a odvody (rozpočet 2021) budú osobné príplatky poskytnuté - pedagogickým zamestnancom a nepedagogickým zamestnancom do výšky 6 % z celkových mzdových nákladov.

V prípade dostatku finančných prostriedkov alebo mimoriadnych pracovných výkonov pre jednotlivé ekonomické kategórie (originálne, prenesené kompetencie) môžu byť osobné príplatky priznané i nad stanovenú hranicu.

## 10. Príplatok za zmenu

Príplatok za zmenu upravuje § 13 zákona č. 553/2003 Z.z.:

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu.

Príplatok za zmenu bude priznaný vo výške 18,00 EUR.

## 11. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti upravuje § 13a, 13b zákona č. 553/2003 Z.z. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.

11

Špecializovanou činnosťou podľa odseku 1 je činnosť:

### **a/ triedneho učiteľa:**

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

### **b/ uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca:**

Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa bodu a/, b/ sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## 12. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca



Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca upravuje § 14c zákona č. 553/2003 Z.z.

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **13. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti upravuje § 14d zákona č. 553/2003 Z. z.

Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo

12

so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu (§ 29 ods. 5 zákona č. 245/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov) ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

% žiakov	Počet hodín	Príplatok
30 - 40	4 - 10	2,0 %
	10 - 16	3,0 %
	17 a viac	4,0 %
nad 40	4 - 10	3,0 %
	10 - 16	4,0 %
	17 - viac	5,0 %

Pri vyučovaní vo viacerých triedach, ktoré spĺňajú podmienky uvedené v predchádzajúcom odstavci sa príplatok určí vzorcom:

$$\text{príplatok} = \frac{\text{súčet príplatkov podľa tabuľky}}{\text{počet tried}} + 0,50 \% \text{ (maximálne } 5,0 \% \text{)}$$

Príplatok je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **14. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume (§ 14e zákona č. 553/2003 Z.z.)

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu § 64 ods. 2 písm. a) prvý bod zákona 138/2019 Z. z.
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky osobitného predpisu § 64 ods. 2 písm. a) druhý bod zákona 138/2019 Z. z.
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu § 64 ods. 2 písm. a) tretí bod zákona 138/2019 Z. z.
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu § 64 ods. 2 písm. a) štvrtý bod zákona 138/2019 Z. z.

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradení, z toho najviac v sume 9 % na profesijný rozvoj podľa písmena d).

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

13

Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí:

- pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu § 10 až 12 zákona 138/2019 Z. z.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z.) a zohľadňuje dobu podľa § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

## 15. Nadčasová práca

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ZP).

U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveterné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Zamestnávateľ bude nadčasovú prácu riešiť podľa § 19 (príp. podľa § 16, 17, 18), § 27

ods. 3 Zákona č. 553/2003 Z.z. a § 97 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria i vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňajú práce nadčas, za ktoré pracovník dostal náhradné voľno (§ 97 ods. 4 ZP).

V štruktúre pracovného času pedagogických zamestnancov rozlišujeme:

- a/ vyučovaciu povinnosť, resp. povinnosť výchovnej práce (t.j. základný úväzok)
- b/ ďalšie činnosti pedagogického charakteru bližšie určené v pracovnom poriadku (napr. príprava administratívneho charakteru spojená s triedníctvom, činnosti spojené s uplynulou výukou, ako napr. opravy, analýzy, klasifikácie, konzultačná a poradenská činnosť smerovaná k žiakom a ich rodičom, dozor nad žiakmi, príprava didaktických a kompen-

14

začných pomôcok, príprava exkurzií alebo výletov, pohotovosť pre prípad možnej neprítomnosti pedagogického zamestnanca a jeho zastupovanie, vlastné organizované vzdelávanie, osobná príprava na vyučovanie, vedenie dokumentácie školy, starostlivosť o kabinety, knižnice, klubovne, laboratória, školské dielne a pozemky, účasť na poradách, zvolaných riaditeľom školy alebo odborom vzdelávania, účasť na združeníach rodičov, resp. rodičovskej rady a pod.)

Priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť vykonáva pedagogický zamestnanec na pracovisku a ostatné činnosti súvisiace s ňou môže pedagogický zamestnanec vykonávať aj mimo pracoviska, za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

Tieto dve základné zložky pracovného času tvoria spolu požadovaných 37,5 hodín týždenne.

Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považujú vyučovacie hodiny prevyšujúce určenú mieru vyučovacej alebo výchovnej práce alebo týždenný pracovný čas (37,5 h).

Jedna vyučovacia hodina alebo hodina výchovnej práce prevyšujúca základný úväzok a tým aj určený týždenný pracovný čas, sa považuje za jednu hodinu práce nadčas.

Riaditeľ školy (zariadenia) je povinný presne rozvrhnúť predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určiť vyučovacie hodiny a hodiny výchovnej práce prevyšujúce tento základný úväzok. Tieto hodiny sa budú považovať za prácu nadčas, pokiaľ budú skutočne odpracované.

Evidencia pravidelnej nadčasovej práce - podľa tlačív určených pracovným poriadkom.

Ako plnenie základného úväzku sa považuje čas, keď zamestnanec:

- nepracuje pre prekážky v práci, s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy,
- čerpá dovolenku na zotavenie,
- vyberá si náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok,
- nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu prislúcha funkčný plat
- vykonáva iné práce nariadené zamestnávateľom, ako napr. exkurzná činnosť, školské lyžiarske zájazdy, plavecké kurzy, škola v prírode, študijný pobyt, výchovné koncerty

a pod.

Ak vznikne práca nadčas zastupovaním neprítomného pedagogického zamestnanca, vychovávateľa, jedna hodina zastupovania sa považuje za jednu hodinu práce nadčas.

**Zastupovanie** je výkon práce učiteľa. Zastupovanie môže riaditeľ školy (zariadenia) prikázať, čo vyplýva z jeho riadiacej právomoci (§ 82 ZP a „Pracovný poriadok“). Pokiaľ riaditeľ nariadi zastupovanie, nemusí toto zastupovanie znamenať vždy nadčasovú prácu. (Príklad: Učiteľ neučí, lebo trieda, v ktorej mal učiť, je na exkurzii, Ak v tomto čase zastupuje, nemôže ísť o nadčasovú prácu). Či sa jedná nadčasovú prácu musí posúdiť riaditeľ.

Zodpovednosť za objektívne a správne posudzovanie charakteru zastupovania, jeho kvality a kvalifikácie, nesie riaditeľ školy (vedúci zariadenia).

**Pedagogický dozor** pri zamestnaní na lyžiarskych zájazdoch, plaveckých kurzoch, v školách v prírode, pri športových podujatiach, výchovných koncertoch a pod. vykonávaný na príkaz zamestnávateľa nad 7,5 hodiny denne, resp. nad 37,5 h týždenne, je prácou nadčas.

**Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní** za účelom prehĺbenia (rozšírenia alebo

16

doplnenia) kvalifikácie na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat (platom sa rozumejú všetky peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu, t.j. funkčný plat).

**Výpočet náhradného voľna:** 1 deň = 4,5 h pri zastupovaných hodinách  
alebo 7,5 h pri nepriamej vzdelávacej činnosti

### **Evidencia nadčasovej práce**

Nadčasová práca sa musí evidovať za každého zamestnanca zvlášť. Z evidencie musí byť jasné, či bolo za nadčasovú prácu poskytnuté náhradné voľno alebo plat.

Riaditeľka školy (zariadenia) je povinná sledovať, aby v rámci kalendárneho roka nedošlo k prekročeniu nariadenej nadčasovej práce (viď prílohu č. 3).

V prípade prechodu zamestnanca v rámci organizácie na inú školu, vydá riaditeľ tomuto zamestnancovi potvrdenie o počte hodín preplatenej nadčasovej práce.

Riaditeľ školy (zariadenia), ktorý prijíma takéhoto zamestnanca, je povinný brať do úvahy už nariadenú nadčasovú prácu v príslušnom kalendárnom roku a sledovať aby do konca roka nebola nariadená nadčasová práca vo väčšom rozsahu, ako umožňuje ZP.

### **Odmeňovanie učiteľov na výchovno-výcvikových lyžiarskych zájazdoch**

Lyžiarsky zájazd so žiakmi je pre vyslaného učiteľa - lyžiarskeho inštruktora pracovnou cestou. Patria mu teda náhrady, v súlade so Zákonom č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách, v znení neskorších predpisov, podľa cestovného účtu.

Lyžiarsky zájazd sa organizuje v zmysle Vyhlášky MŠ SR z 23.7.2008 o základnej škole § 7.

### **Odmeňovanie učiteľov (vo funkcii inštruktorov)**

a/ výcvikový deň v pracovných dňoch (pondelok - piatok) delíme na 2 časové fázy:

od 07.30 h do 15.30 h (7,5 h pracovný čas)

od 15.30 h do 21.30 h

V rámci prvej časovej fázy sa uskutočňuje praktický výcvik na svahu v rozsahu 6

hodín denne. Táto časť sa pokladá za rovnocennú s vyučovacou povinnosťou. Keďže vyučovacia povinnosť je približne 4,5 h denne (23 h týždennej práce : 5 dní), vzniká 1,5 h nadčasovej práce.

V rámci druhej časovej fázy od 15.30 h do 21.30 h sa zabezpečuje dozor nad žiakmi, príprava na ďalšie zamestnanie, kultúrna, spoločenská činnosť a pod. Táto činnosť sa považuje za výchovnú. Pri tomto druhu činnosti sa žiaci naplňajú do počtu 25 na jedného inštruktora.

b/ výcvikový deň v čase pracovného voľna a pokoja (sobota - nedeľa)

- práca na svahu v rozsahu 6 h sa považuje za vyučovaciu činnosť
- ostatná práca so žiakmi je výchovného charakteru
- nadčasová práca počas výcvikových dní pracovného voľna a pokoja je teda súčtom hodín vyučovacej a výchovnej činnosti

c/ cestovný deň (pracovné dni)

- čas strávený na cestovanie je súčasťou 7,5 hodinovej pracovnej doby
- ostatná činnosť v tom dni je buď vyučovacia (na svahu) alebo výchovná a hodnotí sa podľa hore uvedeného bodu a/

17

d/ cestovný deň (sobota, nedeľa)

- čas strávený na cestovanie je práca nadčas (maximálne 6 hodín)
- ďalšia činnosť v tieto dni môže byť opäť vyučovacia (na svahu) alebo výchovná
- nadčasová práca počas výcvikových dní pracovného voľna a pokoja je teda súčtom hodín strávených cestovaním, vyučovaním (pokiaľ pracujú na svahu) a výchovnej činnosti.

Rovnako sa bude postupovať v školách v prírode a na školských výletoch.

## 16. Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

## 17. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

## 18. Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa prvej vety. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

Zamestnanec, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

## 19. Odmeny

### a) Odmeny jubilejné

Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny podľa § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z. takto

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

18

- pri životnom jubileu 50 rokov:

Trvanie pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea	Čiastka
6 mesiacov až 2 roky	100,00 €
nad 2 roky až 5 rokov	300,00 €
nad 5 rokov	vo výške funkčného platu

- pri životnom jubileu 60 rokov:

Trvanie pracovného pomeru ku dňu dovŕšenia životného jubilea	Čiastka
6 mesiacov až 2 roky	100,00 €
nad 2 roky až 5 rokov	300,00 €
nad 5 rokov	vo výške funkčného platu

Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa výška odmeny pri životnom jubileu 50 rokov a životnom jubileu 60 rokov prepočítava na úväzok a zaokrúhli na celé eurá nahor. To platí pri trvaní pracovného pomeru 6 mesiacov až 2 roky a nad 2 roky až 5 rokov.

### b) Odmeny podľa § 20 ods. 1 písm. g)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu v sume 100,00 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

### c) Mimoriadne odmeny

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom mimoriadne odmeny pri dostatku finančných prostriedkov na základe kritérií k odmenám mimoriadnym, resp. odmenám zo vzdelávacích poukazov.

## 20. Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmeno b) Zákonníka práce, odstupné vo výške:

- a/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d/ 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmeno b) Zákonníka práce, odstupné vo výške:

- a/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

19

- b/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov

a menej ako desať rokov,

- d/ 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e/ 6 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a/ funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- b/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov

a menej ako desať rokov,

- c/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- d/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a/ funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov

a menej ako desať rokov,

- d/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e/ 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

5. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu, to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

20

6. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od

opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

7. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

8. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## 21. Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- b) starobný dôchodok,

ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nevyplatí odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce (okamžité skončenie pracovného pomeru).

## 22. Kratší pracovný čas

Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia

t.j. tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke odpracovaného pracovného času. Pomerné časti jednotlivých zložiek platu sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor. (§ 27 zákona č. 553/2003 Z. z.)



## **23. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu podľa Zákona č. 462/2003 v znení neskorších predpisov. Náhrada príjmu je poskytovaná za kalendárne dni počas prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Výška náhrady príjmu je:

21

- a/ od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu
- b/ od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Výška denného vymeriavacieho základu je určená podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. (Zákon o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov). Výška náhrady sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

## **24. Pôsobnosť zamestnávateľa v profesijnom rozvoji**

### **A) Pôsobnosť zamestnávateľa v profesijnom rozvoji**

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov v súlade s:

- potrebami školy, školského zariadenia,
- odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti a
- individuálnymi potrebami pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov:

a) priznaním príplatku za profesijný rozvoj po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti za úspešné absolvovanie:

- rozširujúceho štúdia okrem rozširujúceho štúdia špeciálnej pedagogiky
- štátnej jazykovej skúšky
- špecializačného vzdelávania na výkon špecializovaných činností v súlade so štruktúrou kariérových pozícií školy, školského zariadenia,
- inovačného vzdelávania v rozsahu najmenej 50 hodín,

b) poskytnutím pracovného voľna na profesijný rozvoj

- päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona 138/2019 Z. z.
- ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca.

Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna (profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b)).

Pracovné voľno podľa odseku b/ čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode s o zamestnávateľom.

c) poskytnutím adaptačného vzdelávania v pracovnom čase začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

d) organizovaním aktualizáčného vzdelávania v pracovnom čase pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

## **B) Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov**

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa organizuje ako:

- kvalifikačné vzdelávanie § 43 Zákona č. 138/2019 Z. z.,
- funkčné vzdelávanie § 47 Zákona č. 138/2019 Z. z.,
- špecializačné vzdelávanie § 49 Zákona č. 138/2019 Z. z.,
- adaptačné vzdelávanie § 51 Zákona č. 138/2019 Z. z. - poskytovateľ je zamestnávateľ (Smernica o adaptačnom vzdelávaní) alebo organizácia zriadená ministerstvom školstva,
- predatestačné vzdelávanie § 53 Zákona č. 138/2019 Z. z.,
- inovačné vzdelávanie § 55 Zákona č. 138/2019 Z. z.,
- aktualizáčné vzdelávanie § 57 Zákona č. 138/2019 Z. z. - poskytovateľ je zamestnávateľ na základe programu aktualizáčného vzdelávania.

## **25. Atestácie**

Atestácie upravuje § 59 až § 62 zákona č. 138/2019 Z. z.

Atestáciu môže vykonať pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec, ktorý spĺňa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo podkategórii pedagogického zamestnanca alebo v príslušnej kategórii odborného zamestnanca a získal najmenej:

- úplné stredné odborné vzdelanie, ak ide o prvú atestáciu, alebo
- vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ak ide o druhú atestáciu.

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže vykonať prvú atestáciu najskôr po piatich rokoch od zaradenia do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec.

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže vykonať druhú atestáciu najskôr po piatich rokoch od zaradenia do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou.

Vykonaná atestácia platí pre

- príslušnú kategóriu a príslušný stupeň vzdelania pedagogického zamestnanca, v ktorom atestáciu vykonal,
- príslušnú kategóriu odborného zamestnanca, v ktorej atestáciu vykonal.

## **26. Financovanie profesijného rozvoja**

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec si platí náklady spojené s:

- s kvalifikačným vzdelávaním,
- s absolvovaním základného modulu funkčného vzdelávania, ak ho učiteľ neabsolvuje v súlade s plánom profesijného rozvoja,

- s predatestačným vzdelávaním,
- s adaptačným vzdelávaním ak ho poskytuje organizácia zriadená Ministerstvom školstva, vedy výskumu a športu SR.

## **27. Hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, morálne oceňovanie**

### **a) Hodnotenie zamestnanca**

Predmetom hodnotenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sú výsledky, náročnosť a kvalita výkonu pracovnej činnosti, osvojenie si a využívanie profesijných kompetencií.

Výsledkami výkonu pracovnej činnosti sú dôkazy o úrovni dosahovania cieľov výchovy a vzdelávania alebo dôkazy o úrovni pracovnej činnosti. Úroveň dosahovania cieľov výchovy a vzdelávania sa sleduje na úrovni triedy alebo skupiny. Kvalitou výkonu pracovnej činnosti je miera správnosti, účelnosti a efektívnosti pracovnej činnosti. Kvalita výkonu pracovnej činnosti sa sleduje na úrovni dieťaťa a žiaka. Osvojenie a využívanie profesijných kompetencií sa hodnotí v súlade s profesijným štandardom a potrebami školy, školského zriadenia.

Pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca hodnotí priamy nadriadený jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka. Začínajúceho pedagogického zamestnanca hodnotí uvádzajúci pedagogický zamestnanec a začínajúceho odborného zamestnanca hodnotí uvádzajúci odborný zamestnanec priebežne a na konci adaptačného obdobia. Riaditeľ školy hodnotí zriaďovateľ jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka.

Hodnotenie podľa odseku 1 je podkladom na:

- a) odporúčanie uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo odporúčanie uvádzajúceho odborného zamestnanca na ukončenie adaptačného vzdelávania,
- b) vypracovanie plánu profesijného rozvoja a ročného plánu vzdelávania,
- c) odmeňovanie.

O hodnotení sa vyhotovuje písomný záznam v dvoch rovnopisoch, z toho jeden dostane hodnotený pedagogický zamestnanec alebo hodnotený odborný zamestnanec.

Zásady hodnotenia pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sú rozpracované v pracovnom poriadku.

### **b) Morálne oceňovanie**

Zamestnávateľ môže udeliť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi morálne ocenenie, ktoré môže byť spojené s finančnou odmenou a to za významný prínos pre:

- výchovu a vzdelávanie,
- profesijný rozvoj,
- rozvoj školy, školského zariadenia.

## **28. Hodnotenie nepedagogického zamestnanca**

Výsledky, kvalitu a náročnosť pracovného výkonu, mieru osvojenia si a využívania profesijných kompetencií nepedagogických zamestnancov hodnotí priamy nadriadený podriadeného podľa potreby na základe príkazu riaditeľa školy.

## 29. Centrálny register

Centrálny register je informačným systémom verejnej správy, ktorý obsahuje zoznam údajov o pedagogických zamestnancoch, odborných zamestnancoch a ďalších zamestnancoch školy a školského zariadenia.

Zamestnávateľ do centrálného registra zapisuje údaje v rozsahu:

- titul, meno, priezvisko,
- rodné priezvisko,
- dátum, miesto narodenia,
- rodné číslo,
- pohlavie,
- štátna príslušnosť,
- adresa pobytu a druh pobytu,
- kvalifikačné predpoklady,
- zamestnávateľ,
- údaje o pracovnoprávnom vzťahu (dátum vzniku a zániku pracovného pomeru, výkon práce na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pracovný pomer na ustanovený pracovný čas alebo kratší pracovný čas, prerušenie pracovnej činnosti a dôvod prerušenia),
- údaje o odmeňovaní,
- celková dĺžka výkonu pracovnej činnosti,
- kategória,
- podkategória,
- kariérový stupeň,
- kariérová pozícia,
- úväzok,
- profesijný rozvoj,
- údaje o splňaní kvalifikačných predpokladov na vyučovanie vyučovacích predmetov v úväzku, ak ide o učiteľa, vyučovanie vyučovacích predmetov, ktorými sa dopĺňa základný úväzok, ak ide o vychovávateľa.

Osobné údaje sa v centrálnom registri spracúvajú najdlhšie do jedného roka od smrti dotknutej osoby alebo jej vyhlásenia za mŕtvu.

## 30. Zverejňovanie informácií o voľných pracovných miestach pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

Zamestnávateľ je povinný informovať o voľných pracovných miestach pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov ( § 84 Zákona 138/2019 Z.z.)

- a) zverejnením informácie o voľnom pracovnom mieste na webovej stránke alebo
- b) zverejnením informácie o voľnom pracovnom mieste na webovej stránke zriaďovateľa
- c) odoslaním informácie o voľnom pracovnom okresnému úradu v sídle kraja na účely zverejnenia na jeho webovom sídle.

Informácia podľa odseku 1 obsahuje:

- a) názov zamestnávateľa,
- b) príslušnú kategóriu a podkategóriu pedagogických zamestnancov alebo príslušnú kategóriu odborných zamestnancov,
- c) kvalifikačné predpoklady,

25

- d) zoznam požadovaných dokladov,
- e) iné požiadavky v súvislosti s obsadzovaným pracovným miestom.

### **31. Pracovný pomer na dobu určitú u pedagogického zamestnanca**

Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom podľa možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok, to sa vzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce:

- počas materskej dovolenky
- počas rodičovskej dovolenky
- počas dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú alebo rodičovskú dovolenku,
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti
- počas zastupovania zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

### **32. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktorý dovŕšil 65 rokov veku**

Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, ak ide o riaditeľa uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku.

Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa § 82 ods. 4 Zákona 138/2019 Z. z.).

Trnava dňa 30.12.2020

.....  
predseda ZO OZ PŠaV

.....  
Mgr. Zuzana Holkovičová  
riaditeľka školy

**Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, A. Kubinu 34, Trnava**

## **Kritéria na zvýšenie tarifného platu o osobný príplatok**

### **A/ PODĽA BODU 9 VNÚTORNÉHO PLATOVÉHO PREDPISU**

#### **RIADIACI ZAMESTNANCI**

1. Vytváranie dobrých medziľudských a pracovných vzťahov v škole, zariadení.
2. Starostlivosť o udržiavanie objektu školy, plynulosť prevádzky, estetickú úroveň priestorov školy a areálu.
3. Hospodárne nakladanie so zverenými predmetmi a majetkom, racionálne využívanie energie (teplo, svetlo), úroveň vyhotovenia inventarizačných prác.
4. Organizačné schopnosti a tvorivý prístup v pedagogickej práci, úroveň riadenia, plánovania, kontroly a hodnotenia pracovných výkonov pedagógov a ostatných zamestnancov školy, resp. zariadenia (výsledky kontrolných previerok vykonaných MsÚ).
5. Včasnosť a správnosť predkladania materiálov.
6. Celková úroveň školy, jej profilácia, reprezentácia, účasť žiakov a ich úspešnosť v školských olympiádach a iných súťažiach.
7. Aktívna spolupráca s mestskými úradmi a sponzormi za účelom ich získavania pre pomoc škole (finančné prostriedky, nákupy učebných pomôcok a materiálu, údržbárske práce atď.)
8. Zohľadnenie výšky spravovaného majetku.
9. Úroveň dodržiavania BOZP na školách a zariadeniach a odstraňovanie závad vychádzajúcich z opatrení BOZP a spoločenskej kontroly.
10. A iné.

#### **VEDÚCA ŠJ**

1. Zodpovednosť za dodržiavania technologických postupov pri príprave jedál, výživových a spotrebných noriem, normovanie potravín, kontrola množstva a výťažnosti vydávaných jedál.
2. Zodpovednosť za preberanie a skladovanie tovaru po kvantitatívnej a kvalitatívnej stránke, ako aj zodpovednosť za správnu manipuláciu a hospodárenie s tovarom vydaným na prípravu jedál.
3. Zodpovednosť za finančné prostriedky, vedenie predpísaného rozsahu účtovnej a operatívnej evidencie, bezchybné spracovanie a odovzdanie vyúčtovaní stravného v predpísaných termínoch.
4. Dodržiavanie hygienických a bezpečnostných predpisov, zodpovednosť za správu majetku.
5. Vedenie predpísaného rozsahu účtovnej evidencie a zabezpečenie potravín v súvislosti s podávaním doplnkového jedla.
6. Zohľadnenie počtu odoberaných obedov.
7. A iné.

## PEDAGOGICKÍ ZAMESTNANCI

1.	Zohľadnenie postihnutých detí v triede	3,50 € A
2.	Kabinet učebníc, školská knižnica	7,00 € A
3.	Opravy predpísaných prác (M, SJ, jazyky, 1. stupeň)	5,00 € A
4.	Tvorivosť pri realizácii výchovno-vzdelávacieho procesu	7,00 € A
5.	Vedenie predmetových komisií a met. združení	3,50 € A
6.	Vedenie kabinetov:	
	a/ kabinety I. kategórie (napr. F, Tv, 1. stupeň)	5,00 € A
	b/ kabinety II. kategórie (napr. Ch, dielne, Z, M, Pr, uč.k.)	3,50 € A
	c/ kabinety III. kategórie (využíva len správca kabinetu)	2,00 € A
7.	Externí metodici MO	3,50 € A
8.	Uplatňovanie progresívnych foriem a metód výučby a výchovy, používanie moderných vyučovacích a výchovných prostriedkov a didaktickej techniky	5,00 € A
9.	Sťažená práca triedneho učiteľa v prípr. roč., 1., 5., 9. ročníku	3,50 € A
10.	Náročnosť učiteľovej práce v ročníkoch prípravnom, 1., 5., a 9.	2,00 € A
11.	Zabezpečovanie akcií v prospech zamestnancov zo sociálneho fondu	3,50 € B
12.	Príprava žiakov na olympiády z odborných predmetov	
	a/ školské kolo	3,50 € B
	b/ okresné kolo	3,50 € B
	c/ krajské kolo	3,50 € B
	d/ celoslovenské kolo	3,50 € B
13.	Príprava žiakov na ostatné súťaže	3,50 € B
14.	Výchovné poradenstvo	7,00 € A
15.	Výzdoba školy, nástenky	2,00 € A
16.	Výstavky žiackych prác	2,00 € B
17.	Športové a kultúrne podujatia so žiakmi	2,00 € B
18.	Vyučovanie profilových predmetov (príprava na stredné školy)	3,50 € A
19.	Vyučovanie cudzích jazykov	3,50 € A
20.	Organizácia exkurzií	2,00 € B
21.	Tvorba učebníc, učebných pomôcok a ich recenzovanie	2,00 € B
22.	Publikačná činnosť	2,00 € B
23.	Vedenie školskej kroniky, školského časopisu	3,50 € A
24.	Zabezpečenie školských osláv, programov	2,00 € B
25.	Člen komisie BOZP	3,50-7,00 € A
26.	Vyučovanie v špeciálnej triede (podľa počtu odučených hodín)	2,00/1 h € A
27.	Člen Rady školy, ZV OZ, spolupráca s Rodič. radou	3,50 € A
28.	Práca na projektoch (Zdravá škola, protidrogový koordinátor, enviromentálna výchova, výchova k manželstvu a rodičovstvu)	3,50 € A
29.	Reprezentácia a zviditeľňovanie školy na verejnosti	3,50-17,00 € B
30.	Získavanie sponzorov	3,50-17,00 € B
31.	Mimoriadne práce v prospech školy	3,50-17,00 € B
32.	Koordinátori	3,50-17,00 € A

Uvedené čiastky nie sú pevné. Predstavujú maximálnu výšku, ktorá môže byť zamestnancovi za príslušnú činnosť priznaná.

**A** - zohľadnené v osobných príplatkoch pri dostatku finančných prostriedkov

**B** - zohľadnené v navýšení osobných príplatkov, príp. mimoriadnych odmenách pri dostatku finančných prostriedkov

**Kritéria na odmeňovanie pedagogických zamestnancov za výsledky v súťažiach (olympiády, súťaže organizované Kalokagatiou, zriaďovateľom, príp. inými organizáciami)**

**B**

**Olympiády**

**Individuálne výsledky v športových, výtvarných, speváckych, recitačných a iných súťažiach**

Okresné kolo

1. miesto	30,00 €	15,00 €
2. miesto	25,00 €	10,00 €
3. miesto	20,00 €	8,00 €
úspešný riešiteľ	10,00 €	

Krajské kolo (pripočítame k výsledkom z okresného kola)

1. miesto	17,00 €	10,00 €
2. miesto	14,00 €	8,00 €
3. miesto	10,00 €	5,00 €
úspešný riešiteľ	8,00 €	

Národné kolo (pripočítame k výsledkom okresného a krajského kola)

1. miesto	17,00 €	10,00 €
2. miesto	14,00 €	8,00 €
3. miesto	10,00 €	5,00 €
úspešný riešiteľ	8,00 €	

Individuálne sa budú zvažovať:

5,00 - 35,00 €

- reprezentácia a zviditeľňovanie školy na verejnosti
- získavanie sponzorov
- mimoriadne práce v prospech školy

**B** - zohľadnené v navýšení osobných príplatkov, príp. mimoriadnych odmenách pri dostatku finančných prostriedkov

**ODBORNÝ ZAMESTNANEC - ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG**

1. Vytváranie pozitívnej atmosféry v škole v smere k žiakom, učiteľom i rodičom
2. Realizácia preventívnych aktivít na identifikáciu a zmiernenie nežiadúceho sa správania žiakov.
3. Pomoc pri riešení situácií, vzťahov medzi žiakmi, učiteľmi, rodičmi.
4. Realizácia špecifických programov napomáhajúcich zdravému rozvoju osobnosti žiaka (protidrogová prevencia, šikanovanie).
5. Poskytovanie konzultačnej činnosti - voľba povolania, špeciálno-pedagogické potreby.
6. Komplexné psychologické poradenstvo v prostredí ZŠ (špecifické vývinové poruchy učenia, školské problémy, problémy so správaním, rodinné problémy, školská zrelosť, výchovné a kariérové poradenstvo, vzťahy medzi žiakmi ...)



## TECHNICKO-HOSPODÁRSKI ZAMESTNANCI

1. Včasné a kvalitné plnenie úloh v súlade s platnými predpismi a s prihliadnutím na rozsah práce, dôsledné dodržiavanie hygienických predpisov, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
2. Racionálne hospodárenie s finančnými prostriedkami a materiálnymi prostriedkami, dodržiavanie limitov palív, energie, pohonných hmôt, znižovanie neproduktívnych výsledkov (penále, pokuty).
3. Kvalita a včasnosť predkladaných výkazov a materiálov pre plán a rozpočet a iných písomností.
4. Riadenie, kontrolovanie výkonu práce a využitie fondu pracovného času zamestnancov robotníckych povolání a ŠJ, požiadavky na hmotnú zodpovednosť, najmä u hospodárov škôl a zariadení.
5. Starostlivosť o hospodárne udržiavanie objektu školy, zariadenia, plynulosť prevádzky a ochranu majetku.
6. Odborná práca na personálnom počítači.
7. Náročnosť úloh a zodpovednosť za ich plnenie.
8. Tvorivý prístup k práci - obmedzenie administratívy a znižovanie prácnosti.
9. Vedenie CO skladu
10. Archivačné práce.
11. A iné.

## PREVÁDZKOVÍ ZAMESTNANCI

1. Iniciatívny prístup k plneniu pracovných úloh.
2. Zabezpečenie plynulej a bezporuchovej prevádzky pracoviska podľa potrieb a požiadaviek organizácie.
3. Dodržiavanie zásad hospodárnosti pri využívaní finančných noriem a materiálových prostriedkov.
4. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov.
5. Dodržiavanie predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
6. Delená zmena.
7. Sťažené pracovné podmienky.
8. Množstvo, náročnosť a kvalita vykonanej práce.
9. Zabezpečenie školských akcií.

## VYUČENÉ KUCHARKY

1. Dodržiavanie technologických postupov, výživových a spotrebných noriem pri príprave jedál.
2. Zodpovednosť za správne hospodárenie s tovarom, zaobchádzanie so zvereným inventárom.
3. Povinnosť vystavovať žiadanku na tovar podľa počtu stravníkov a vekových kategórií a ostatné predpísané evidencie.
4. Dodržiavanie predpísaného časového intervalu výdaja stravy podľa pokrmov po ich dohotovení, za konzistenciu, teplotu, chuťové a vzhľadové vlastnosti hotových pokrmov, dodržiavanie váhy hotových porcií po tepelnej úprave.

5. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov v ŠJ.
6. Zabezpečenie dodávok potravín a ostatného tovaru nákupom a dovozom vlastnými zamestnancami, príprava jedál s minimálnym strojovým vybavením.
7. Zohľadnenie práce hlavnej kuchárky.
8. Dôsledné dodržiavanie hygienických predpisov, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

#### NEVYUČENÉ KUCHÁRKY

1. Vykonávanie odborných prác a zabezpečenie plynulého chodu prevádzky v čase neprítomnosti vyučenej kuchárky.
2. Zodpovednosť za správne hospodárenie s tovarom, zaobchádzanie so zvereným inventárom a hospodárne spracovanie potravín.
3. Dodržiavanie hygienických a bezpečnostných predpisov počas prevádzky, udržiavanie prevádzkovej a osobnej hygieny a hygieny prípravy jedál.
4. Zodpovednosť za zaobchádzanie so zvereným inventárom a strojovým vybavením prevádzky.
5. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov ŠJ.
6. Zabezpečenie dodávok potravín a ostatného tovaru nákupom a dovozom vlastnými zamestnancami, príprava jedál s minimálnym strojovým vybavením.

#### ZAMESTNANEC V PREVÁDZKE ŠJ (pomocnica ŠJ)

1. Vykonávanie pomocných prác pri príprave jedál a nákupov, hospodárne opracovanie potravín.
2. Dodržiavanie hygienických a bezpečnostných predpisov počas prevádzky, udržiavanie prevádzkovej a osobnej hygieny a hygieny prípravy jedál.
3. Zodpovednosť za zaobchádzanie so zvereným inventárom a strojovým vybavením prevádzky, hospodárne zaobchádzanie s čistiacimi prostriedkami.
4. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov v ŠJ.
5. Zabezpečenie dodávok potravín a ostatného tovaru nákupom a dovozom vlastnými zamestnancami, príprava jedál s minimálnym strojovým vybavením.

Osobný príplatok podľa bodu 8 Vnútorného platového predpisu nie je nárokovateľný. V prípade neuspokojivých pracovných výkonov môže byť znížený, prípadne nemusí byť vôbec priznaný. Výšku osobného príplatku ovplyvní i rozpočet finančných prostriedkov pre kalendárny rok.

Trnava dňa 30.12.2020

.....  
predseda ZO OZ PŠaV

.....  
Mgr. Zuzana Holkovičová  
riaditeľka školy

**Príloha č. 4 ku Kolektívnej zmluve na rok 2021**

**Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, A. Kubinu 34, Trnava**

## **Kritéria odmeňovania vedúcich záujmových útvarov z osobitného štátneho príspevku na záujmové vzdelávanie prostredníctvom vzdelávacích poukazov**

Formy realizácie odmeňovania:

a/ dohody o vykonaní práce

b/ odmena

c/ náhradné voľno za nadčasovú prácu v čase vedľajších prázdnin

<b>Odmeny - kritéria</b>	<b>Čiastka (€) od - do</b>
počet žiakov navštevujúcich útvar záujmového vzdelávania	2,50 - 55,00 €
počet realizovaných hodín záujmového vzdelávania	17,00 - 47,00 €
realizácia záujmovej činnosti po 15.30 h	2,00 - 7,00 €
náročnosť na prípravu a materiálno-technické zabezpečenie záujmovej aktivity	2,00 - 13,50 €
kvalita výkonu práce záujmového vzdelávania, správnosť vedenia agendy o činnosti a účasti žiakov navštevujúcich aktivitu záujmového vzdelávania v predpísanom rozsahu	2,00 - 20,00 €

Trnava 30.12.2020

.....  
predseda ZO OZ PŠaV

.....  
Mgr. Zuzana Holkovičová  
riaditeľka školy